

УДК 159.98:167**ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ
ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ****Ідобаєва А. Л.**

Київський інститут сучасної психології та психотерапії, Київ, Україна

<http://orcid.org/0000-0003-0914-2710>alla.idobayeva@gmail.com**кандидат медичних наук, доцент, Прокопович Є. М.**Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ,
Україна<http://orcid.org/0000-0002-8601-5419>rozvytku@ukr.net

У статті представлено результати теоретичного та емпіричного дослідження феномену довіри та корпоративної культури. На підставі теоретичного аналізу та результатів дослідження зроблено висновок про те, що довіра, психологічна атмосфера і організаційна культура є не тільки значимими факторами економічної ефективності підприємства, а й основними показниками психологічної ефективності організації. Під психологічною ефективністю організації розуміється різного ступеня здатність і готовність персоналу виконувати покладені на нього завдання, в тому числі готовність до необхідних або неминучих змін зовнішнього і внутрішнього середовища організації. Корпоративна культура і довіра є інтегративними показниками психологічної ефективності організації, так як, крім психологічних відносин, включають в себе також нормативну систему прийняття рішень і організаційної поведінки. Питання взаємозв'язку типу організаційної культури з особистісними цінностями

співробітників залишається досить гострим і відкритим в даний час. Без його вирішення складно зрозуміти і спрогнозувати процес формування культури організації. Будь-яке підприємство здійснює свою діяльність у відповідності до цінностей, що представляють значимість для його співробітників. Ступінь прийняття членами організації цінностей компанії і ступінь відданості цим цінностям з боку персоналу є факторами, що забезпечують силу організаційної культури. Труднощі створення і підтримки необхідного рівня та унікального для кожної організації змістовного наповнення організаційної культури полягає в тому, що індивідуальні особистісні цінності як новачків, які тільки що прийшли в компанію, так і працюючих співробітників, можуть істотно різнитися з цінностями організації. Новачки, які прийшли в організацію, крім нових ідей, способів, підходів у вирішенні завдань, привносять із собою і власні погляди, переконання, цінності, установки, які можуть істотно розхитати вже сформовані загальноорганізаційні культурні цінності. Тому для підтримки і зміцнення існуючої системи цінностей необхідно впливати на співробітників, формуючи у них ціннісні орієнтації, максимально наближені до організаційних. У зв'язку з цим вивчення взаємозв'язку цінностей працівників і організаційної культури є досить актуальним на сьогоднішній день.

Ключові слова: феномен довіри, корпоративна культура, психологічне дослідження довіри в організаціях, психологічна проблематика, психологічні аспекти ефективності організацій, довіра як чинник успішності, оптимізація діяльності, психологічні засоби оптимізації діяльності.

A. L. Idobaeva; PhD of Medical sciences, Associate Professor Ye. M. Prokopovych, Empirical research of psychological features of

organizational culture / Kyiv Institute of Modern Psychology and Psychotherapy Kyiv, Ukraine; Taras Shevchenko Kyiv National University, Kyiv, Ukraine

The article presents the results of theoretical and empirical study of the phenomenon of trust and corporate culture. Based on the theoretical analysis and the results of the study, it is concluded that trust, psychological atmosphere and organizational culture are not only significant factors of economic efficiency of the enterprise, but also the main indicators of psychological efficiency of the organization. The psychological effectiveness of an organization is understood to varying degrees by the ability and willingness of staff to perform their assigned tasks, including the willingness to make necessary or inevitable changes to the external and internal environment of the organization. Corporate culture and trust are integrative indicators of the psychological effectiveness of an organization, since, in addition to psychological relationships, they also include the regulatory system of decision-making and organizational behavior. The question of the relationship between the type of organizational culture and the personal values of employees remains quite acute and open now. Without its solution, it is difficult to understand and predict the process of forming the culture of the organization. Any enterprise carries out its activity in accordance with the values that are of importance to its employees. The degree of acceptance by members of the organization of the company's values and the degree of commitment to these values by the staff are factors that provide the strength of the organizational culture. The difficulty of creating and maintaining the necessary level and content of organizational culture that is meaningful for every organization is that the individual personal values of both newcomers and employees can differ significantly with the values of the organization. Beginners who came to the organization, in addition to

new ideas, ways, approaches to solving problems, bring with them their own views, beliefs, values, attitudes, which can significantly shake the already formed organizational cultural values. Therefore, in order to maintain and strengthen the existing value system, it is necessary to influence employees by forming values that are as close as possible to organizational ones. In this regard, the study of the relationship of employee values and organizational culture is quite relevant today.

Keywords: trust phenomenon, corporate culture, psychological research of trust in organizations, psychological issues, psychological aspects of organizational effectiveness, trust as a factor of success, optimization of activity, psychological means of optimization of activity.

Идобаева А. Л.; кандидат медицинских наук, доцент, Прокопович Е. М. Эмпирическое исследование психологических особенностей организационной культуры / Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Киев, Украина

В статье представлены результаты теоретического и эмпирического исследования феномена доверия и корпоративной культуры. На основании теоретического анализа и результатов исследования сделан вывод о том, что доверие, психологическая атмосфера и организационная культура является не только значимыми факторами экономической эффективности предприятия, но и основными показателями психологической эффективности организации. Под психологической эффективностью организации понимается разной степени способность и готовность персонала выполнять возложенные на него задачи, в том числе готовность к необходимым или неизбежным изменениям внешней и внутренней среды организации. Корпоративная культура и доверие является интегративными показателями психологической эффективности организации, так

как, кроме психологических отношений, включают в себя также нормативную систему принятия решений и организационного поведения. Вопрос взаимосвязи типа организационной культуры с личностными ценностями сотрудников остается достаточно острым и открытым в настоящее время. Без его решения сложно понять и спрогнозировать процесс формирования культуры организации. Любое предприятие осуществляет свою деятельность в соответствии с ценностями, представляющие значимость для его сотрудников. Степень принятия членами организации ценностей компании и степень преданности этим ценностям со стороны персонала являются факторами, которые обеспечивают силу организационной культуры. Трудности создания и поддержания необходимого уровня и уникального для каждой организации содержательного наполнения организационной культуры заключается в том, что индивидуальные личностные ценности как новичков, которые только что пришли в компанию, так и работающих сотрудников, могут существенно различаться с ценностями организации. Новички, пришедшие в организацию, кроме новых идей, способов, подходов в решении задач, привносят с собой и свои взгляды, убеждения, ценности, установки, которые могут существенно расшатать уже сформированы общеорганизационные культурные ценности. Поэтому для поддержания и укрепления существующей системы ценностей необходимо воздействовать на сотрудников, формируя у них ценностные ориентации, максимально приближенные к организационным. В связи с этим изучение взаимосвязи ценностей работников и организационной культуры является весьма актуальным на сегодняшний день.

Ключевые слова: феномен доверия, корпоративная культура, психологическое исследование доверия в организациях, психологическая проблематика, психологические аспекты эффективности организаций, доверие как фактор успешности, оптимизация деятельности, психологические средства оптимизации деятельности.

Вступ. В даний час дослідження довіри є одним з найбільш затребуваних напрямків в суспільних науках [1, с. 297]. Причиною цьому став яскраво виражений суспільно-психологічний феномен, який отримав назву «дефіцит довіри». Він сформувався до середини 90-х років ХХ ст. в пострадянському суспільстві та став одним з негативних наслідків тих радикальних економічних і політичних перетворень, які мали місце в країнах СНД на початку 1990-х років. Дефіцит довіри гостро відчувався у багатьох верствах суспільства того історичного періоду і в більшості сфер життєдіяльності людей, особливо в економіці, політиці і соціальній сфері. Таким чином, справжнім джерелом формування наукового інтересу до проблем довіри були саме практичні потреби, завдяки яким і виникла суспільна атмосфера необхідності знань про довіру, що дозволять не тільки описувати, а й пояснювати, прогнозувати і, по можливості, впливати на неї, керувати нею [8].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В останні роки особлива увага приділяється психологічним факторам, за допомогою яких можна збільшити ефективність роботи організації. Вивчення довіри в організації є одним з найбільш розвинених і затребуваних напрямів досліджень в зарубіжній психології, соціології, менеджменті. Сучасні дослідники одностайно визнають довіру важливим для життя

організації психологічним фактором, що сприяє її розвитку і підвищує ефективність діяльності [4].

Для досягнення успіху в бізнесі необхідні перш за все дві речі: виграшна конкурентна стратегія і висококласне організаційне виконання. Недовіра – ворог і того, і іншого. Багато невдач, які ми спостерігаємо сьогодні в бізнесі, є наслідком підозрливості між тими, хто заради процвітання фірми повинен мислити і діяти в дусі співробітництва. Консультанти з менеджменту приходять до висновку, що "розбіжні" стратегічні цілі і нечіткі виробничі завдання часто є результатом недовіри. Вона ж призводить і до недостатньо продуманих і погано реалізованих нововведень. Іншими словами, недовіра – джерело безлічі проблем, що долають наші організації.

Вплив недовіри поширюється далеко за межі вищого керівництва. Вона може просочити всю організацію і звести нанівець її вміння пристосовуватися до змін в конкурентному оточенні. Будькому, хто працював у великій організації, відома тенденція різних груп не довіряти один одному. У багатьох фірмах функціональні, виробничі та регіональні групи працюють якщо не відкрито антагоністично по відношенню один до одного, то, принаймні, самі на себе [7].

У сучасній конкурентній економіці недовіра стає набагато більшою проблемою, ніж просто проблема персоналу. Організації з високим ступенем недовіри фактично неконкурентоспроможні, і навпаки: ті, які будуються на основі довіри, мають найкращі шанси для досягнення передбачуваних комерційних результатів в швидко змінюючихся і стресових умовах. В цьому відношенні довіра є одним з найважливіших факторів досягнення відчутних успіхів в бізнесі [9].

Мета та завдання дослідження. Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми вказує на те, що поступово формується напрямок дослідження впливу довіри на ефективність

організацій і у вітчизняній соціальній психології. Однак, емпіричних досліджень, виконаних на базі реальних сучасних організацій, поки що вкрай мало. Відмінності підходів до розуміння сутності довіри в організації обумовлюють специфіку теоретичних моделей і методів оцінки цього феномена. Тому мета статті полягає у висвітленні результатів психологічного дослідження, що дало змогу встановити взаємозв'язок між рівнем довіри у організації та її результативністю.

Виклад основного матеріалу статті.

Методи, методологія та організація дослідження. Виділяють чотири основні напрями досліджень довіри і недовіри в організації. Перший розглядає довіру і недовіру як чинники економічної ефективності організації. Другий вивчає фактори формування цих феноменів. Третій присвячено динаміці і механізмам формування довіри і недовіри в організації. Четвертий напрямок включає дослідження взаємозв'язків довіри в організації та інших феноменів її спільної життєдіяльності.

Сучасна управлінська наука все частіше звертає увагу на «людський фактор», говорячи про його важливість і труднощі урахування і використання. З розвитком ринкової економіки, переходом до інформаційного суспільства великої ролі набувають знання, кваліфікація, мотивація персоналу без яких не можливо реалізовувати ідеї, ініціативи працівників. Організаційну культуру зараз вважають сильнішим мотиватором, регулятором і індикатором діяльності персоналу у організації. Актуальність вивчення організаційної культури пов'язана з тим, що знання особливостей організаційної культури підприємства дозволить оцінити ступінь стабільності організації, її конкурентоспроможність, передбачити можливі напрямки управлінських рішень, а також сприятиме досягненню запланованих результатів.

Наше дослідження є ілюстрацією взаємозв'язку між рівнем довіри в організації та її результативністю. Також, в контексті нашого дослідження особливий інтерес представляє аналіз взаємозв'язку результативності з іншими організаційно-психологічними феноменами – послідовністю і турботою.

Ми припустили, що існує взаємозв'язок між рівнем довіри в колективі і його результативністю (досягнення KPIs). Об'єктом дослідження є колективи обраних організацій. Предметом дослідження є вплив довіри в організаціях на їх результативність. Були поставлені наступні завдання:

- провести дослідження в 22 колективах обраних організацій;
- визначити, чи впливає довіра на результативність роботи організації;
- визначити, чи впливає корпоративна культура на формування довіри в колективі;
- визначити, чи впливає довіра співробітників до оточуючого світу на формування довіри в колективі, в якому вони працюють.

В якості інструментарію для проведення дослідження використовувались онлайн-анкети. Для виявлення поведінкових індикаторів довіри і недовіри в організації проводилися інтерв'ю з працівниками підприємств і керівниками. При проведенні дослідження використовувалися наступні методики:

1. Методика оцінки організаційної довіри (Р. Б. Шо) [4];
2. Методика інтерперсональних відносин (Т. Лірі) [6];
3. Методика «Віра в людей» (М. Розенберга) [5];

4. Методика оцінки організаційної культури «Рамочна конструкція конкуруючих цінностей» (К. Камерона і Р. Куінна) [10];

5. Методика оцінки сили організаційної культури (Р. Ф. Дафта) [4].

Дослідження проводилося протягом травня-червня 2019 р. в двадцяти двох колективах двадцяти однієї організації. Підприємства відносяться до середнього бізнесу і мають різний профіль діяльності: сім з них є виробничими підприємствами, дві компанії з аграрного бізнесу, а також 13 компаній, що займаються фінансами, проектуванням, освітою та зв'язком. З них 8 іноземних компаній і 13 українських. Загальна вибірка склала 177 осіб.

Для обробки та інтерпретації даних використовувались кореляційний та регресійний аналізи.

Результати та їх обговорення. У результаті емпіричного дослідження встановлено, що особливості уявлень колективів про довіру (чи недовіру) в організації у більшості випадків визначаються особовими та професійними якостями лінійних керівників. В свою чергу, домінуюча корпоративна культура підприємства формує установку на певне відношення до інших людей, що розвиває навички взаємодії з ними у відповідності з нормами і правилами організації.

Сила організаційної культури має високу ступінь кореляції з показниками довіри, послідовності, результативності та турботи. Чим вищий показник потужності організаційної культури, тим вища кореляція з вищезгаданими показниками. (див. Рис. 1).

Організаційна культура відображає систему взаємин співробітників усього персоналу підприємства між собою, або між окремими його групами, на основі положень кодексу етики – правил задекларованих, або ж прийнятих в усній формі. Недоліки

формування й розвитку організаційної культури керівників негативно позначаються на їхньому організаційному поведженні, мотивації персоналу, ефективності праці, стані соціально-трудова відносин, які, у свою чергу, перешкоджають ефективній діяльності підприємств та утриманню їхніх конкурентних позицій на ринку.

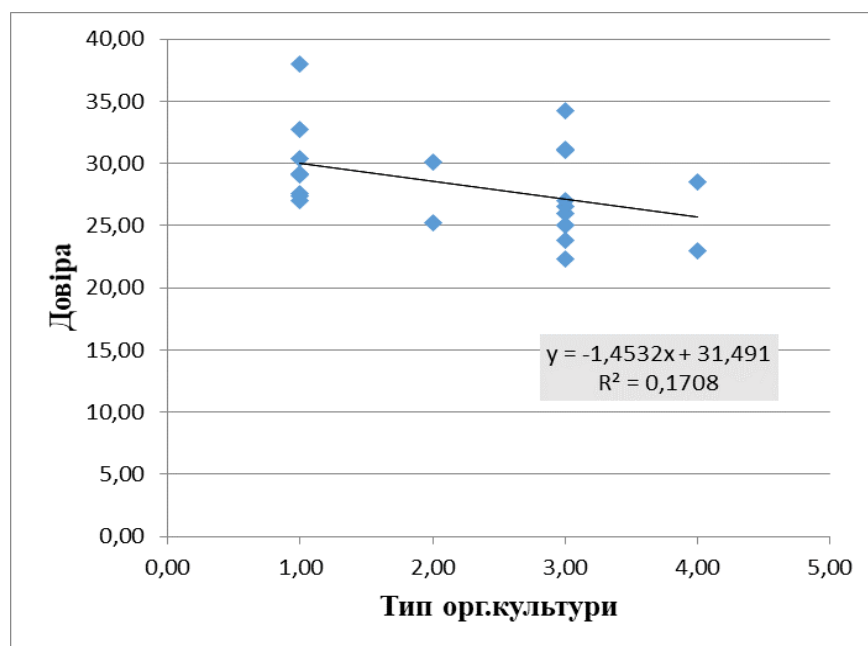


Рис. 1. Кореляційний зв'язок довіри з типом організаційної культури

Організації, в яких слабка сила корпоративної культури (менше 25 балів), мають низьку адаптацію до зовнішнього середовища, не відповідають потребам її членів і, як результат, мають низьку ефективність і результативність. Графічно представимо кореляційний зв'язок показника результативності з силою організаційної культури.

Міжособистісна поведінка працівників компанії відіграє важливу роль, вона може викликати напруженість у відносинах між людьми або, навпаки, сприяти створенню довірчих відносин і формуванню позитивної взаємодії або співпраці, сприяє реалізації цілей організації. На рисунку 3 ми бачимо досить сильну кореляцію (коефіцієнт кореляції: -0,502) між типом організаційної культури і поведінкою її працівників (домінування/підкорення).

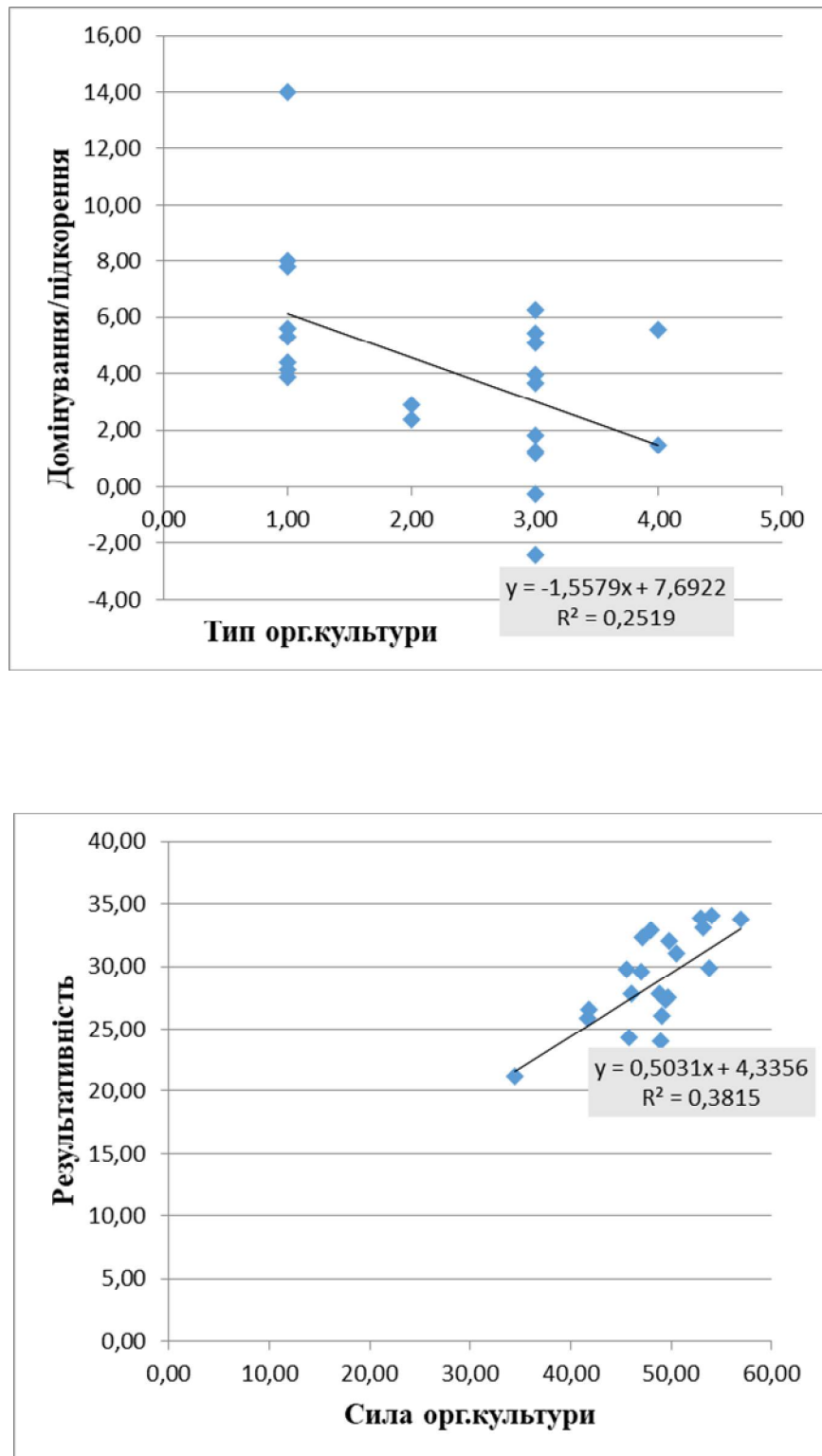


Рис. 2. Кореляційний зв'язок показника результативності з силою організаційної культури

Міжособистісна поведінка працівників компанії відіграє важливу роль, вона може викликати напруженість у відносинах між людьми або, навпаки, сприяти створенню довірчих відносин і формуванню

позитивної взаємодії або співпраці, сприяє реалізації цілей організації. На рисунку 3 ми бачимо досить сильну кореляцію (коефіцієнт кореляції: -0,502) між типом організаційної культури і поведінкою її працівників (домінування/підкорення).

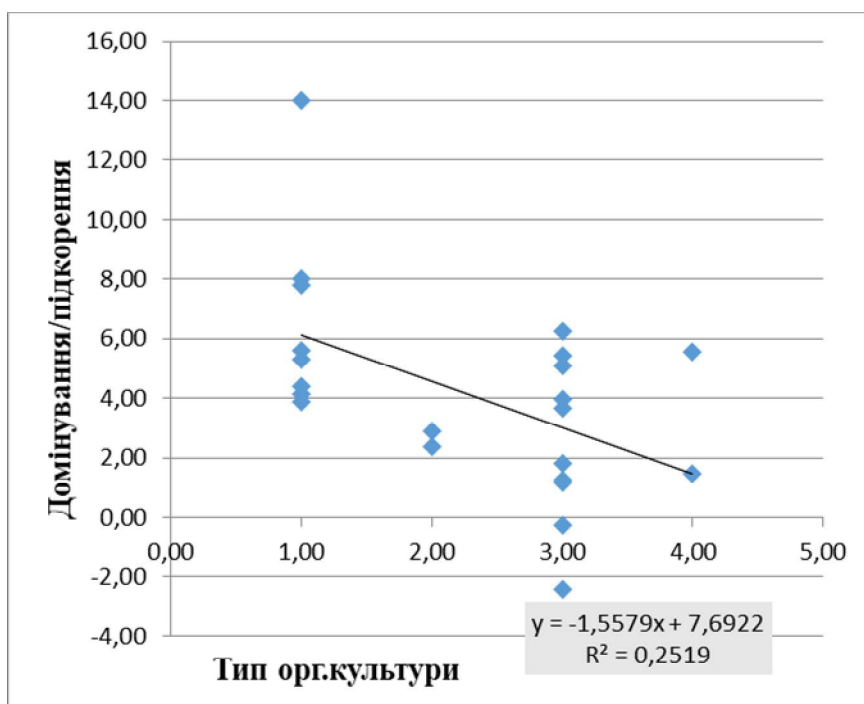


Рис. 3. Кореляційний зв'язок між типом організаційної культури і показниками домінування/підкорення

В таблиці 1 наведені результати проведеного нами кореляційного аналізу виявлених нами показників довіри, турботи, послідовності та результативності. Як видно з даної таблиці, для усіх змінних, що зіставлялись, була виявлена високо значуща кореляція (двостороння кореляція, вирахована за допомогою коефіцієнта Спірмена, усі підраховані кореляції значущі на рівні $p \leq 0,01$). На жаль, в силу недостатньо великої кількості учасників в окремих компаніях, ми мали можливість провести подібний аналіз тільки для вибірки в цілому.

Таблиця 1.

**Кореляція показників довіри, турботи, послідовності та
результативності**

		Р _о Спірмена			
		Довіра	Послідовність	Результативність	Турбота
Довіра	Коефіцієнт кореляції	1.000	.842**	.479*	.842**
	Знач. (двостороння)	.	.000	.021	.000
	N	23	23	23	23
Послідовність	Коефіцієнт кореляції	.842**	1.000	.661**	.883**
	Знач. (двостороння)	.000	.	.001	.000
	N	23	23	23	23
Результативність	Коефіцієнт кореляції	.479*	.661**	1.000	.565**
	Знач. (двостороння)	.021	.001	.	.005
	N	23	23	23	23
Турбота	Коефіцієнт кореляції	.842**	.883**	.565**	1.000
	Знач. (двостороння)	.000	.000	.005	.
	N	23	23	23	23
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).					
*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).					

Між усіма чотирма змінними – Довіра, Турбота, Послідовність, Результативність – існує позитивний взаємозв'язок, тобто при наявності сильно вираженої однієї з чотирьох якостей будуть проявлятися і інші. У першому рядку ми бачимо коефіцієнт кореляції змінної Довіра зі змінною Турбота на рівні 0.842, що говорить про сильний позитивний зв'язок між цими якостями. Така ж кореляція між змінними Довіра і Послідовність – 0.842. Між Довірою і Результативністю ступінь кореляції знижується до 0.479, проте все ще

є досить високим. У четвертому рядку коефіцієнт кореляції змінної Турбота з Послідовністю і Результативністю дорівнює відповідно 0.883 і 0.565. Ці значення свідчать про дещо сильнішу зв'язку змінної Турбота зі змінними Послідовність і Результативність, ніж були у змінної Довіра. У другому рядку додатково знаходимо коефіцієнт кореляції між змінними Послідовність і Результативність, він дорівнює 0.661, тобто з чотирьох змінних ці дві найбільш взаємопов'язані.

Таким чином, всі чотири змінні сильно взаємопов'язані. Найбільший взаємозв'язок спостерігається між Результативністю і Послідовністю, коефіцієнт кореляції 0.661. Потім йдуть Результативність и Турбота, коефіцієнт кореляції 0.565. І, нарешті, остання пара з високим, але нижчим в порівнянні з попередніми парами взаємозв'язком: Результативність и Довіра 0.479. Зниження ступеня взаємозв'язку в парах йде повільно, але між максимальним значенням 0.661 і мінімальним 0.479 вже набігає помітна відмінність в ступені взаємозв'язку.

Результати дослідження підтверджують гіпотезу про те, що існує тісний взаємозв'язок між рівнем довіри і результативністю організації. Послідовність і турбота також мають значний вплив на результативність.

Висновки та перспективи подальших досліджень. На підставі теоретичного аналізу та результатів дослідження зроблено висновок про те, що довіра, психологічна атмосфера і організаційна культура є не тільки значимими факторами економічної ефективності підприємства, а й основними показниками психологічної ефективності організації. Під психологічною ефективністю організації розуміється різного ступеня здатність і готовність персоналу виконувати покладені на нього завдання, в тому числі готовність до необхідних або неминучих змін зовнішнього і внутрішнього середовища організації.

Корпоративна культура і довіра є інтегративними показниками психологічної ефективності організації, так як, крім психологічних відносин, включають в себе також нормативну систему прийняття рішень і організаційної поведінки.

Питання взаємозв'язку типу організаційної культури з особистісними цінностями співробітників залишається досить гострим і відкритим в даний час. Без його вирішення складно зрозуміти і спрогнозувати процес формування культури організації. Будь-яке підприємство здійснює свою діяльність у відповідності до цінностей, що представляють значимість для його співробітників. Ступінь прийняття членами організації цінностей компанії і ступінь відданості цим цінностям з боку персоналу є факторами, що забезпечують силу організаційної культури. Труднощі створення і підтримки необхідного рівня та унікального для кожної організації змістовного наповнення організаційної культури полягає в тому, що індивідуальні особистісні цінності як новачків, які тільки що прийшли в компанію, так і працюючих співробітників, можуть істотно різнитися з цінностями організації. Новачки, які прийшли в організацію, крім нових ідей, способів, підходів у вирішенні завдань, привносять із собою і власні погляди, переконання, цінності, установки, які можуть істотно розхитати вже сформовані загальноорганізаційні культурні цінності. Тому для підтримки і зміцнення існуючої системи цінностей необхідно впливати на співробітників, формуючи у них ціннісні орієнтації, максимально наближені до організаційних. У зв'язку з цим вивчення взаємозв'язку цінностей працівників і організаційної культури є досить актуальним на сьогоднішній день.

Література:

1. Журавлев А.Л., Сумарокова В.А. (1998). *Доверие предпринимателей к разным видам организаций: региональные особенности. Социально-психологическая динамика в условиях экономических изменений*. М., Изд-во Институт психологии РАН, С. 258–272.
2. Журавлев А.Л., Шорохова Е.В. (1998). *Связь общительности личности и доверия к людям*. М., Изд-во Институт психологии РАН. С. 258–272.
3. Прокопович Є. (2017). Психологічна характеристика мікросоціальних чинників інтернет-залежної поведінки підлітків. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія. том 2*. С. 116 – 120.
4. Шо Р.Б. (2000). *Ключи к доверию в организации: Результативность. Порядочность. Проявление заботы*. М., Дело. 272 с.
5. Fine G. & Holyfield L. (1996). Secrecy, trust and dangerous leisure: generating group cohesion in voluntary organizations. *Soc. Psychol. Q.* V.59.
6. Hamel G. & Prahalad C. K. (2016). *Competing for the future*. Boston, Harvard Business School Press.
7. Levis D. & Weigert A.J. (2016). Social atomism, holism, and trust. *The sociological quarterly*. V. 26. Is. 4. P. 455–471.
8. Lewicki R.J., Mcallister D.J. & Bies R.J. (2016). Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy of Management Review*. V. 23. Is. 3. P. 438–459.
9. March J.G. & Olsen J.P. (2016). *Democratic Governance*. NY, Free Press.
10. Uzzi B. (2016). *Social structure and competition interfirm networks: the paradox of embeddedness*. *Admin. Sci. Q.* V. 42. P. 35–67.

References:

1. Fine G. & Holyfield L. (1996). Secrecy, trust and dangerous leisure: generating group cohesion in voluntary organizations. *Soc. Psychol. Q.* V.59.
2. Hamel G. & Prahalad C. K. (2016). *Competing for the future*. Boston, Harvard Business School Press.
3. Levis D. & Weigert A.J. (2016). Social atomism, holism, and trust. *The sociological quarterly*. V. 26. Is. 4. P. 455–471.
4. Lewicki R.J., Mcallister D.J. & Bies R.J. (2016). Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy of Management Review*. V. 23. Is. 3. P. 438–459.
5. March J.G. & Olsen J.P. (2016). *Democratic Governance*. NY: Free Press.
6. Prokopovych Y. (2017). *Psykhologichna kharakterystyka mikrosotsialnykh chynnykiv internet-zaleznoi povedinky pidlitkiv [Psychological characteristics of microsocial factors of adolescent Internet-dependent behavior]*. Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Psykholohiia – Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Psychology, 2, 116 – 120 [in Ukrainian].
7. Sho R.B. (2000). *Klyuchi k doveriyu v organizatsii: Rezultativnost. poryadochnost. proyavleniye zaboty [Keys to trust in the organization: Efficiency. decency. care]*. M., Delo. 272 s. [in Russian].
8. Uzzi B. (2016). *Social structure and competition interfirm networks: the paradox of embeddedness*. Admin. Sci. Q. V. 42. P. 35–67.
9. Zhuravlev A.L. & Shorokhova E.V. (1998). Svyaz obshchitelnosti lichnosti i doveriya k lyudyam [The relationship of sociability of personality and trust in people]. M., *Izd-vo Institut psikhologii RAN*. S. 258–272. [in Russian].

10. Zhuravlev A.L. & Sumarokova V.A. (1998). Doveriye predprinimateley k raznym vidam organizatsiy: regionalnyye osobennosti [The confidence of entrepreneurs in different types of organizations: regional features]. *Sotsialno psikhologicheskaya dinamika v usloviyakh ekonomicheskikh izmeneniy*. M., *Izd-vo Institut Psikhologii RAN*. S. 258–272 [in Russian].